

6. Женило В. М., Овсянников В. Г. и др. Основы современной общей анестезии. Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1998.
7. Зильбер А. П. Клиническая физиология в анестезиологии и реаниматологии. Ч. 1. М.: «Медицина», 1984.
8. Шифрин Г. А., Смирнова Л. М., Бабенко В. И. Операционная травма и адекватность анестезиологического обеспечения // Клиническая хирургия. Киев: Изд-во «Здоровье». 1988. № 12.

Н. А. Воинова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Проблема профессиональной деформации сотрудников при всей своей практической важности до сих пор недостаточно разработана отечественной психологией.

Впервые в 20-е годы группа исследователей под руководством А. С. Шафрановой (Казань) детально изучила условия и механизмы возникновения профессиональной дезадаптации учителей. Однако продолжения не последовало.

Следующим этапом развития проблемы можно считать появление в англоязычной литературе результатов исследования так называемого «синдрома эмоционального сгорания» как специфического вида профессионального заболевания лиц, работающих с людьми. Термин «burnout (эмоциональное сгорание)» введен американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергером в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. К 1982 году в англоязычной литературе было опубликовано свыше тысячи статей по «эмоциональному сгоранию».

Изначально круг профессионалов, относимых к подверженным «эмоциональному сгоранию», был незначителен: сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций. Р. Шваб (1982 г.) расширяет группу профессионального риска: это – прежде всего учителя, полицейские, тюремный персонал, политики, юристы, торговый персонал.

С. Маслач (1981 г.) – одна из ведущих специалистов по исследованию «эмоционального сгорания» впервые детализировала проявления этого синдрома: чувство эмоционального истощения, изнеможения, дегуманизация, деперсонализация, негативное самовосприятие в профессиональном плане.

Вместе с тем, отметим, что понятия «профессиональная деформация» и «синдром эмоционального сгорания» не тождественны. Они сходны в том, что связаны с профессиональной деятельностью, требующей большой эмоциональной нагрузки. Различия обусловлены их отнесенностью (к профессиональной деятельности – «эмоциональное сгорание», к жизни вне работы – «профессиональная деформация»). «Синдром эмоционального сгорания» можно представить как потерю контролирующей роли «Я профессионального» и внедрение «Я человеческого» в область профессиональной компетенции. Профессиональная деформация, напротив, представляется расширением господства «Я профессионального» в область деятельности «Я человеческого».

Впервые термин «профессиональная деформация» ввел в научный обиход Питирим Сорокин. Латинское происхождение слова «деформация» означает изменение, потерю формы, структуры чего-либо, отличие от нормы.

Нежелательные профессиональные деформации можно обнаружить практически во всех видах профессиональной деятельности. Это объективная опасность ряда профессий, связанных с повышенным риском, ответственностью, эмоционально-психологическими перегрузками [11]. Профессиональная деформация свойственна представителям многих профессий – врачам, учителям, военным, спортсменам [2, 4, 6, 12]. Наряду с этим, Р. Д. Каверин отмечает, что профессии люди выбирают во многом сами и «по плечу», и «по душе», поэтому, не исключено, что не профессия порождает образ мыслей и мировоззрение человека, а он находит, в конце концов, то, что соответствует складу его души и образу мыслей.

В зарубежных исследованиях часто говорят об «идентификации» личности со своей профессией, то есть, о процессе адаптации личности к требованиям профессиональной деятельности. На высших уровнях такой идентификации сформированные профессиональные черты начинают проявляться и в других жизненных сферах, определяя отношение к действительности.

Можно предположить, что подобное чрезмерное заострение специфических черт личности носит компенсаторный характер и является более вероятным для людей с недостаточным уровнем профессиональных способностей и отсутствием творческого момента в деятельности [9].

Например, следователю или оперативному работнику окружающие люди могут акцентированно представляться как имеющие преступный умысел и потенциальные правонарушители, а в сознании психиатра совершенно невольно народ смутно рисуется как некое множество психотиков, невротиков и пограничных личностей [8].

В последнее время в средствах массовой информации все чаще начали затрагиваться вопросы профессиональной деформации в различных сферах деятельности человека, в том числе и сотрудников правоохранительных органов [5, 9, 12]. Этой проблемой заинтересовались не только врачи, учителя, психологи, но и высшие чины правоохранительных органов [8]. Благодаря многочисленным публикациям, деятельность правоохранительных органов перестала быть «зоной вне критики», что вызвало интерес не только к вопросам профессионального мастерства, но и профессиональной деформации сотрудников.

Значительно упал социальный престиж военных. Эти изменения происходят не только на системном (макро) уровне, но и на личностном (микро) уровне.

Политические страсти, бушующие в обществе, накладывают отпечаток на мировоззрение каждого человека. Уровень жизни офицера внутренних войск и членов его семьи находится в определенной зависимости от общей экономической обстановки в обществе. А снижение уровня жизни отрицательно сказывается на профессиональной устойчивости. Большинство военнослужащих отмечают, что денежное довольствие не соответствует ни напряженности их труда, ни его квалификации, ни особым условиям, в которых они выполняют свои должностные обязанности.

Общее состояние общества, его отношение к военнослужащим, включает в себя *социальный фактор*. Очернение армии, внутренних войск, службы в целом, отрицательно сказывается на морально-психологическом состоянии военнослужащих и, особенно, на отношении к службе младших офицеров, деятельность которых не всегда находит должное общественное признание. В целом, все это создает негативные условия для формирования и развития профессионализма, снижает уровень мотивации к добросовестному исполнению служебных обязанностей. Люди не стремятся к совершенствованию своих профессиональных способностей.

В советские времена органы внутренних дел являлись предельно политизированным государственным институтом. Никто не подвергал сомнению тезис о том, что силовые органы находятся в авангарде политической жизни общества. Одним из аспектов такого подхода была четко организованная и широко разветвленная система политической подготовки сотрудников силовых структур. Власть предрекавшие прекрасно понимали, что без идеологического стержня, без духовной основы теряется мотивация профессиональной деятельности органов внутренних дел, и это в конечном счете приводит к их деградации и неспособности выполнять задачи, которые перед ним ставят государство и общество. Популярный в начале 90-х годов тезис о том, что милиция

должна быть вне политики, показал свою ошибочность и несостоятельность. Однако, порвав с практикой насильственного внедрения в органы внутренних дел “единственно верной” идеологии, общество взамен не предложило ничего. Становится очевидным, что такие ценности, как патриотизм, любовь к Родине, сознание необходимости защиты государственных интересов, которые лежали в основе мировоззрения людей, находящихся на государственной службе, вряд ли следовало отвергать.

В условиях нестабильности современного общества, эклектичности общественного сознания особое значение приобретает необходимость формирования новой идеологии. Очевидно, что сотрудник органов внутренних дел, как субъект, стоящий на страже интересов государства и общества, должен иметь определенные мировоззренческие принципы. Скорее всего, основой здесь должна стать идеология государственности, патриотизма, приоритета национальных интересов России.

Выросшие в сверхидеологизированном обществе граждане, болезненно переживая крушение многих прежних идеалов, утратили духовные опоры, находятся на мировоззренческом перепутье.

В силу происходящих в обществе трансформаций, ОВД сами являются объектом реформирования. Процесс реформирования ОВД протекает в условиях значительного падения авторитета государственной власти и законов, криминализации общественных отношений, значительного роста преступности, что, в свою очередь, оказывает дезориентирующее и деморализирующее воздействие на сотрудников ОВД.

Важнейшая задача системы исполнения наказаний – обеспечение исполнения наказания. Это выдвигает на одно из первых мест задачу кадрового обеспечения. Особенно остро стоит вопрос подбора кандидатов на службу.

Детальный анализ показывает, что для большей части сотрудников системы исполнения наказаний характерна профессиональная деформация.

Существенное деформирующее влияние на личность сотрудника ИУ оказывает специфика среды, в которой осуществляется профессиональная деятельность. В процессе этой деятельности сотрудник постоянно подвергается воздействию стрессогенных факторов. Это постоянная угроза эмоциональной и даже физической агрессии со стороны осужденных: оскорбления, угрозы, захват заложников, физические расправы, высокий уровень эмоциональной окрашенности общения с осужденными, необходимость сдерживать проявление негативных эмоций по отношению к ним [1, 4, 13].

К специфике среды относится также высокая степень «закрытости» исправительных учреждений, обремененность большими властными

полномочиями, тесный контакт с криминогенной средой, особенно в отдаленных и лесных условиях.

Под деформацией личности понимаются негативные изменения психических процессов, состояний, свойств и качеств личности под воздействием среды, в которой осуществляется ее деятельность [3]. Причем, решающим фактором, определяющим механизмы формирования психических состояний, отражающих процесс адаптации к сложным условиям у человека, является не столько объективная сущность «опасности», «сложности», «трудности» ситуации, сколько ее субъективная, личная оценка человеком. Личность, находясь во взаимной связи с другими людьми, анализирует реальную действительность, воспринимает и усваивает предписываемые обществом фактические нормы, нравственные понятия и ценности. По этой причине деформация ценностно-нормативной и мотивационной, потребностной сферы в обществе вызывает деформацию отдельной личности. Если нравственные, правовые нормы предписывают одно, а социально-экономические и социально-психологические условия жизни – другое, то решающую роль для выбора формы поведения людей играют именно экономические и психологические условия.

Таким образом, под психологической сущностью явления деформации личности можно понимать неадекватную реакцию организма и личности, компенсирующую негативные психические состояния, эмоциональный дискомфорт в ответ на стрессогенную ситуацию. Источником стресса часто служит внутриличностный конфликт между испытываемыми потребностями и возможностью их удовлетворения, зависящей от индивидуальных особенностей личности и среды.

Собственно профессиональная деформация личности обусловлена тесным контактом с криминогенной средой. Проявляется в поведении так: использование нецензурной брани в общении с коллегами, с осужденными и даже в семье; употребление жаргонных выражений, кличек при обращении к осужденным, открытое или скрытое презрительное, пренебрежительное, враждебное отношение к осужденным; грубость, желание морально и даже физически унижить осужденных, утрата чувствительности к чужому горю, переживаниям; шаблонность в работе с осужденными; нежелание повышать профессиональное мастерство.

Сотрудники ИУ используют разный стиль общения. Но многие из них предпочитают жесткий, авторитарный стиль общения с осужденными, не терпящий учета их мнения, унижающий их человеческое достоинство. Однако даже жесткий стиль общения с осужденными не вызывает у них протеста, если он основан на справедливых требованиях. Жесткий, не терпящий возражения стиль сотрудников колонии при-

водит к тому, что проблемы на местах не решаются, накапливаются, порождая недовольство и лавину жалоб в Прокуратуру и Министерство внутренних дел.

Безразличное, равнодушное, халатное отношение сотрудников ИУ к выполнению функциональных обязанностей по соблюдению законных интересов, прав осужденных (материально-бытовому, медицинскому обеспечению и т.д.) вынуждает последних в отдельных случаях создавать эксцессы для того, чтобы разрешить конфликты между собой и администрацией колонии с помощью представителей вышестоящих органов МВД.

По своему уровню образования и развития отдельные сотрудники ИУ уступают части осужденных и порой не в состоянии воздействовать на них в современных условиях. Сотрудники ИУ нередко позволяют себе в обращении с осужденными крик, ругань, оскорбления, а иногда и физическую силу, аргументируя это тем, что «иначе не поймут, сядут на шею».

Деформация проявляется и в соответствующих стереотипах [10] восприятия сотрудниками ИУ осужденных. Содержание данных стереотипов выражается в том, что все осужденные – «зеки» и «жулики». Это довольно распространенное мнение сотрудников ИУ превращает осужденных в единую безликую массу, на изучение которой «не стоит тратить ни сил, ни времени», тем более направлять усилия на их перевоспитание. При изучении осужденных сотрудники отмечают лишь внешние признаки: особенности одежды (ее качество, чистоту), мимику, жестикуляцию, речь, наколки.

Практика работы в качестве психолога ИУ показывает, что деформация имеет место у сотрудников, обладающих в той или иной степени трудно ограничиваемой и контролируемой властью. Это проявляется как ощущение вседозволенности по отношению к подчиненным; стремление подавлять волю, унижать честь и достоинство, самолюбие других людей; самодурство; нетерпимость к мнению других, к критике в свой адрес; неумение видеть, признавать и исправлять свои ошибки, поступаясь амбициями; чинопочитание и угодничество, ориентация на руководящее мнение. От их решения и волевых усилий во многом зависит состояние здоровья, вид трудоустройства и возможность наказания осужденных. Обладание такой властью приводит часть сотрудников, чаще эмоционально неустойчивых, раздражительных, возбудимых и конфликтных, к деформации, особенно в тех подразделениях ИУ, где низкая производственная дисциплина, отсутствует система контроля руководителей и старших по должности за действиями подчиненных (в частности, за исполнением ими законных просьб спец. контингента), критика товарищей по службе, требовательное отношение сотрудников

к себе, своим служебным и профессиональным обязанностям, высказываниям и поступкам и, самое главное, где нет возможности лишить носителя информации той власти, которой он в силу служебного положения обладает даже временно.

У многих работников ИУ, особенно контролеров, притупилось чувство ответственности за нарушение прав отбывающих наказание. Разного рода ущемления законных интересов осужденных не расцениваются как чрезвычайное происшествие. Нередко требовательность проявляется в грубой, оскорбительной форме.

На деформацию должностного общения работников колоний оказывает влияние изоляционная и нравственная деформация. Сотрудники ИУ в силу служебных обязанностей вынуждены долгое время находиться в замкнутом пространстве, постоянно испытывая влияние изоляции, что приводит к огрублению личности, ее озлобленности, эмоциональной напряженности. Далеко не все сотрудники ИУ могут предъявить обоснованные требования ко всем категориям осужденных. Утрата влияния связана с тем, что сотрудники не всегда выполняют обещанное, и тогда срабатывает эффект нереализованных ожиданий. Низкий авторитет сотрудников ИУ связан с нездоровым социально-психологическим климатом в коллективах. Адаптивная деформация связана с проявлением адаптивной социальной активности, которая выражается в пассивном приспособлении личности к условиям среды. Человек при этом внутренне не принимает нормы и ценности коллектива, но внешне приспосабливается к ним, чтобы не выглядеть «белой вороной». В другом случае, за определенное время службы сотрудник постепенно привыкает к формам социальных отношений в коллективе, даже если первоначально негативно к ним относился. О таком сотруднике говорят: «Понял службу».

Деформация должностного общения сотрудников ИУ с осужденными проявляется и в другом – в нравственной и криминальной деформации, подмене официального общения неофициальным. Сотрудники ИУ обращаются за помощью к «авторитетам», лицам, осужденным за должностные преступления и т.д. Обращаясь к таким осужденным в связи с производственными трудностями, сотрудники ИУ попадают к ним в зависимость. Подобное внеслужебное общение с осужденными приводит к сращиванию, утрате дистанции между ними.

Итак, условиями возникновения деформации должностного общения сотрудников ИУ выступают:

- низкая культура, коммуникативная некомпетентность;
- ложные стереотипы, которые не позволяют критически подходить к результатам профессиональной деятельности системы;

- дисфункция колоний, проявляющаяся в отходе от главной задачи: перевоспитания осужденных, и подчинение ее интересам производственной деятельности (выполнение плана любой ценой);

- жесткая правовая регламентация деятельности сотрудников ИУ, приводящая к безынициативности и бюрократизму;

- нерешенность кадровой проблемы (непрестижность, отсутствие профессионального отбора, неукomплектованность, слабая подготовка);

- неупорядоченная служебная деятельность (отвлечения, не регламентированность), что проявляется в недовольстве, усталости и разочаровании;

- обладание огромной властью над осужденными.

Фактором, приводящим к деформации общения работников колоний, является и то, что им приходится постоянно наблюдать человеческое страдание – неизбежный спутник уголовного наказания. Это обстоятельство может вызвать в конце концов у сотрудников черствость по отношению к осужденным.

Поэтому современный подход к формированию кадрового аппарата системы исполнения наказания диктует необходимость комплектования его специалистами, максимально пригодными к правоохранительной деятельности по своим индивидуально-психологическим и нравственным качествам. При формировании кадров ИУ возникает необходимость подбора адекватного психодиагностического инструмента, обеспечивающего снижение числа случаев неуспешности лиц, принятых на работу. Мы применили тест Р. Кеттелла [7]. Обследуемые – младшие инспектора отдела безопасности, устраивающиеся на работу в колонию строгого режима (всего 89 кандидатов).

Статистический анализ показывает, что в целом, всех обследуемых можно отнести к одной из трех групп:

- рекомендуемых и успешно работающих;

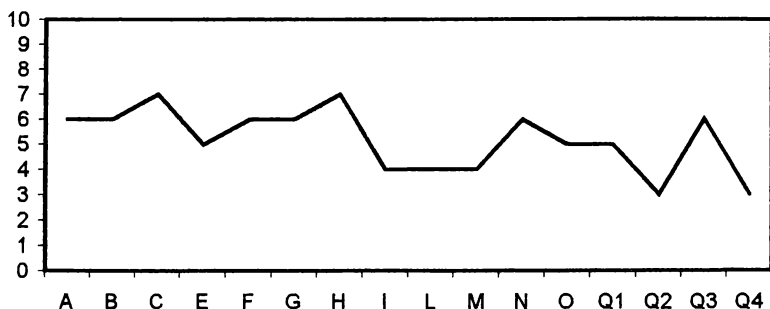
- не рекомендуемых и принятых;

- рекомендуемых, но не прошедших испытательный срок.

Это соответствует тому, что указано в литературе, однако, наряду с этим, нами установлено, что значительное число лиц, получивших рекомендацию психолога, не только успешно работают, но и продвигаются по служебной лестнице.

По итогам обследования мы получили усредненный профиль успешных кандидатов на должность младшего инспектора (рис.1).

Рис.1. Усредненный профиль успешных кандидатов



Данные, представленные в профиле, подтверждаются экспертной оценкой. В качестве экспертов были определены две группы: коллеги по работе и начальник отдела безопасности с заместителями.

В профиле обозначены достаточно четкие критерии оценки обследуемых по ряду параметров – это факторы C, G и N. Их сочетания, по-видимому, типичны для представителей данной профессии. Эти три фактора являются наиболее значимыми, они задают личностную структуру, особенно фактор C, связанный с личностной зрелостью. Этот фактор характеризует динамическое обобщение и зрелость эмоций в противоположность нерегулируемой эмоциональности. Люди с высокой оценкой по фактору C чаще являются лидерами, им свойственна эмоциональная устойчивость, зрелость, выдержанность, работоспособность, ориентированность на реальность. Установлено, что людям с высокой и средней оценкой по фактору C свойственны и более высокие моральные качества. Фактор имеет генетическое происхождение и направлен на измерение эмоциональной стабильности; он в большей степени соотносится с понятиями слабой и сильной нервной системы (по И. П. Павлову). Профессиями, требующими преодоления стрессовых ситуаций (в том числе и сотрудники правоохранительных органов) должны овладевать индивидуумы с высокими оценками по фактору C.

Мы получили хорошее сочетание факторов C и H, которое свидетельствует о том, что эмоционально-лично развитый человек в то же время является смелым и решительным, не восприимчивым к угрозе, не теряет при столкновении с трудностями, готов к сотрудничеству с незнакомыми людьми в незнакомых обстоятельствах, способен принимать самостоятельные, неординарные решения, склонен к проявлению лидерских качеств. 7 стенов являются оптимальным уровнем развития качеств: спокойствия, умения держать себя в руках, реалистичности по

отношению к жизни. Очевидно, что при любом повышении мы будем иметь дело с некоторой авантюристкой, которая снижает уровень устойчивости личности. Таким образом, сочетание факторов С и Н является показателем нервно-психической устойчивости, что позволит в течение долгого периода времени быть профессионально успешным.

Фактор В позволяет получить целостную картину личности. Показатель интеллектуального уровня в пределах нормы говорит о хороших мыслительных способностях, широких интересах, оперативности, сообразительности и быстрой обучаемости.

О богатстве и живости эмоциональной сферы, доброжелательности и общительности большинства обследуемых свидетельствуют высокие оценки по фактору А. В целом, фактор А ориентирован на измерение общительности человека в малых группах и способности к установлению непосредственных межличностных контактов. Личности с высоким А предпочитают работу с людьми, социальное одобрение, любят идти в ногу со временем. Такие личности общительны, открыты, могут быть лидерами в малых группах и часто выбирают работу с людьми. А работа младших инспекторов по сути предполагает большое количество межличностных контактов, не отличающихся особой тщательностью и длительностью.

Достаточно высокие среднегрупповые оценки по факторам N и G указывают на зрелость, ответственность, обязательность, умение контролировать свое поведение, "просчитывать" последствия принимаемых решений, проницательность в отношении мотивов и поступков других людей. Фактор G напоминает фактор С, особенно в том, что касается роли саморегуляции поведения и отношения к другим людям. Данный фактор характеризует особенности эмоционально-волевой сферы и особенности регуляции социального поведения (принятие или игнорирование общепринятых моральных правил и норм). Психоаналитики интерпретируют этот фактор как высокое супер-эго и как низкое супер-эго. Высокие оценки часто могут характеризовать не только выраженные волевые черты личности, но и склонность к сотрудничеству и конформизму.

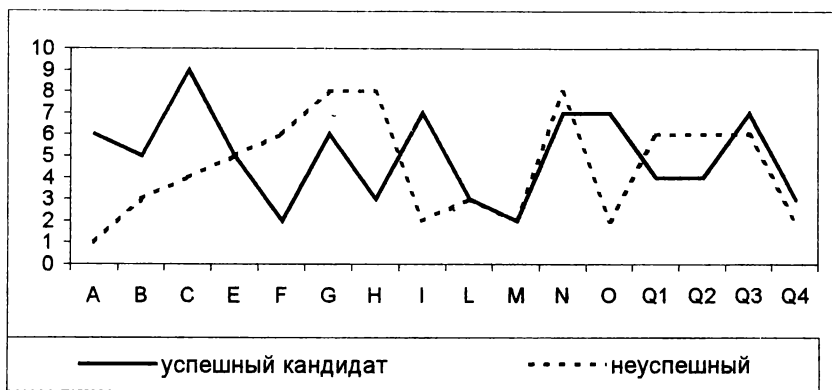
Фактор N ориентирован на измерение отношений личности к людям и окружающей действительности. Можно говорить о том, что фактор характеризует некоторую форму тактического мастерства личности (фактор положительно коррелирует с умственными способностями и доминантностью и с определенной неуверенностью личности в себе). Кеттелл охарактеризовал людей с высокими оценками по фактору N так: «Они могут быть либо Сократом, либо ловким мальчишкой, а люди с низким полюсом отличаются экспрессивностью, теплотой и добротой». Людей с высокими оценками можно охарактеризовать как интеллекту-

альных, независимых, со сложной натурой. В субкультурных исследованиях была выявлена связь высоких показателей по этому фактору со способностью к выживанию и определенной изощренностью. По динамическим характеристикам люди с высокими показателями являются лидерами в аналитической, целенаправленной дискуссии и в формировании функциональных групповых решений.

Обратим особое внимание на фактор Q3, который добавляет к характеристике поведенческие проявления, связанные с ценностными ориентациями: самосознанием, самоконтролем поведения (высокая степень внутренней волевой регуляции). Личность с высокими оценками по этому фактору имеет социально одобряемые характеристики: самоконтроль, настойчивость, сознательность, склонность к соблюдению этикета. Для того чтобы соответствовать таким стандартам, от личности требуется приложение определенных усилий, наличие четких принципов, убеждений и учет общественного мнения. Таким образом, этот фактор измеряет уровень внутреннего контроля поведения, интегрированность личности. Люди с высокими оценками по этому фактору склонны к организаторской деятельности и добиваются успеха в тех профессиях, где требуется объективность, решительность, уравновешенность. Фактор характеризует осознанность человека в регулировании силы «Я» (фактор С) и силы «сверх-Я» (фактор G) и определяет выраженность волевых характеристик личности. Этот фактор является одним из наиболее важных для прогноза успешности деятельности. Он положительно связан с частотой выбора в лидеры и степенью активности при решении групповых проблем.

В качестве примера приведем личностные профили профессионально успешного младшего инспектора Б. и младшего инспектора С., который не пользуется уважением коллег, обладает низкой работоспособностью и является профессионально неуспешным сотрудником.

Сопоставив конфигурацию тестовых профилей Б. и С., можно увидеть существенные различия между ними по факторам: А (общительности, активности), С (эмоциональной устойчивости), F (общительности, доверчивости), Н (смелости, дружелюбия), I (мягкосердечности, ранимости), О (боязливости).



По отзывам начальника отдела, коллег по работе, младший инспектор Б. в большей степени ориентирован на себя и не зависит от ситуации, а младший инспектор С. зависит от окружающей ситуации, легко поддается на провокации и не в состоянии проявить серьезное усердие в работе. Ключевой паттерн поведения С. – стремление к расслабленному покою, “плывет по течению”, бережет себя от любого напряжения.

Таким образом, мы показали высокую эффективность теста 16 PF Кеттелла в практической работе с личным составом системы исполнения наказаний.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антонян Ю. М., Еникеев М. И., Эминов В. Е. Психология преступника и расследование преступлений. М., 1996.
2. Белослудцев В. И. Проблемы обеспечения профилактики профессиональной деформации сотрудников исправительных учреждений // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1997. № 2.
3. Братусь Б. С. Аномалии личности. М., 1988.
4. Булденко К. А., Лемешко П. М. Улучшение нравственно-психологического климата в органах милиции – важнейшее средство повышения эффективности их деятельности // Проблемы совершенствования организации и деятельности советской милиции в условиях формирования правового государства (Сб. науч. тр.). Минск, 1991.
5. Виноградов М. В., Буйлов Н. К. и др. Методика и организация психиатрического освидетельствования лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел. М., 1982.
6. Калугина Н. Г. Некоторые особенности профессиональной деформации следователя // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1998. № 2.

7. *Капустина А. Н.* Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб., 2001.
8. *Карпова И.* Профессиональная деформация // Законность. Генеральная Прокуратура Российской Федерации, 2000.
9. *Медведев В. С.* Профессиональная деформация личности как проблема органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1996. № 1.
10. *Минаева Н. С., Сысолятин Л. В.* Установки и стереотипы в поведении человека. Екатеринбург, 1996.
11. *Немчин Т. А.* Состояния нервно-психического напряжения. Л., 1983.
12. *Соколов И. И.* Основные тезисы лекции о профессиональной деформации сотрудников в органах внутренних дел. Рязань, 1996.
13. *Сухов А. Н.* Криминальное общение в среде осужденных. Рязань, 1993.